

会社	会社名	北海道テレビ放送株式会社		
概要	従業員数	193(正社員)	業種	放送業

1. ねらい

「女性のチカラが生きるHTB」、そのために全ての働き手を対象とした「ワークライフバランス」を推進することが必要です。管理職自らの意識改革、実践が不可欠。働き方を根本から見直すこと、長時間労働の改善も急務と考えています。

HTBのワークライフバランス&ダイバーシティは福利厚生ではなく企業の成長戦略です。女性活躍推進も含めたダイバーシティの大前提は長時間残業の改善であることを意識して取り組んでいます。また部下のワークライフバランスを応援することで、組織の業績をあげる上司「イクボス」を増やし、部署内で長時間労働の改善策を上司部下との対話で改善します。

HTBはブラック企業でもなければ、社畜を増やすことも考えていません。1つは会社、2つ目に家族、3つ目に地域社会。その3つに対して貢献することで豊かな自分を作り、意味のある人生を送ることができると考えています。

2. 施策内容

- ①平成 28 年 3 月女性活躍推進法の行動計画を策定し、女性活躍推進宣言も行いました。3つの誓いは
 - HTBは「OTAGAISAMA」精神を大切に女性がどんなライフイベントを迎えても自分らしい選択をできる制度を整え、企業風土をつくります。
 - HTBは長時間労働を改善し、女性をはじめすべての働く人が働きやすいワークライフバランスを実現します
 - HTBは地域メディアとして日々の報道、番組制作、営業活動、事業等を通じて地域の課題や生活者に寄り添い、女性をはじめ多様な価値観を応援します
- ②平成 28 年 4 月ワークライフバランス・ダイバーシティ推進部を新設。
- ③社長からのワークライフバランス・ダイバーシティに関する宣言を継続して実施。
- ④管理職、現場のリーダー向けにワークライフバランスの研修を繰り返し実施し、解決策は現場で上司部下が知恵を出し合い話し合うこと、お互いさま精神を大切にしたコミュニケーションこそが解決の近道であると指導。各部署で出された具体的な長時間労働削減策をヒアリングし、全社で情報共有。
- ⑤上司、管理職が率先してワークライフバランスを実践し、部下の手本となる「イクボス」を育てます。そのために研修を年度あたり 1 回以上実施し、「イクボス」が女性のキャリア形成を積極的に応援し、また長時間労働を前提とする働き方を見直すよう促します。
- ⑥育成を主眼に置いた人事考課の制度「人材アセスメント」を通して、上司部下が密に会話し、またひとりひとりのキャリア形成について皆で考え、社員を育てます。
- ⑦ノー残業デー取得方針を見直し、個々人のライフスタイルに合わせた一人別のノー残業デー取得を促します。そのためには部署・チーム内でのコミュニケーションが欠かせないことから、社員同士の信頼や思いやり精神の醸成を育てることになります。
- ⑧長期休暇取得奨励金を社員に支給しています。5日連続営業日で休暇取得したら申請可能です。
- ⑩社内のクラブ活動や自主勉強会が盛んにおこなわれ、社員同士のコミュニケーションを促進するだけでなく、ワークライフバランスの実現に役立っています。

3. 取組実績・効果

ワークライフバランス・ダイバーシティ推進部ができるまでは、2008年よりワークライフバランスの研修会を繰り返し実施、また国内のテレビ局で初のくるみんマーク取得等、積極的に行ってきましたが、企業ブランディング効果は全国の学生がHTBの取り組みに関心を寄せてくれるようになったことに一番の効果が出たものの、社員の意識改革には長い年月がかかっている。ことし専門部署ができたことと経営課題だということを確認にしたことにより、すでに長時間労働の傾向が強い番組作りの現場で削減効果が出ています。